

### Zwischen Beruf und Familie: berufstätige Mütter von Kleinstkindern und der Stellenwert der Erwerbsarbeit

Kroismayr, Sigrid

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kroismayr, S. (2003). Zwischen Beruf und Familie: berufstätige Mütter von Kleinstkindern und der Stellenwert der Erwerbsarbeit. *SWS-Rundschau*, 43(2), 277-294. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-165372>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Zwischen Beruf und Familie

## Berufstätige Mütter von Kleinstkindern und der Stellenwert der Erwerbsarbeit

Sigrid Kroismayr (Wien)

Der Beitrag versucht einen explorativen Überblick über die beruflichen Motive von Frauen zu geben, die innerhalb eines Jahres wieder in ihren vor der Geburt des Kindes ausgeübten Beruf zurückkehrten. Theoretischer Ausgangspunkt zur Interpretation der Befunde ist die von Martin Baethge formulierte These einer „normativen Subjektivierung“ der Arbeit: Damit wird die wachsende Bedeutung der Berufsarbeit für das Individuum als charakteristisches Merkmal des modernen Arbeitsverständnisses angesprochen. Anhand der von ihm aufgelisteten Motive für diese gesellschaftliche Entwicklung werden die Beweggründe analysiert, warum die hier untersuchten erwerbstätigen Mütter den Wiedereinstieg in ihren Beruf vollzogen. Aus den Gesprächen mit den zehn befragten Frauen ist zu entnehmen, dass mehrheitlich Aspekte der Persönlichkeitsentfaltung eine baldige Aufnahme der Berufsarbeit bewirkten.

### 1. Einleitung – Erläuterung der Fragestellung

Seit geraumer Zeit lässt sich ein gesellschaftlicher Trend zur quantitativen Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern im Kleinstkindalter (bis zwei Jahre) feststellen. Diesen Schluss legt etwa die Auswertung des österreichischen Familien- und Fertilitätssurveys 1996 nahe, der den Erwerbseintritt von Frauen nach der Geburt des jüngsten Kindes unter Berücksichtigung verschiedener Einflussgrößen wie Alter der Frauen, Bildung oder Größe des Wohnortes untersuchte (Novak/ Pfeiffer 1998).

Gemäß dieser Untersuchung wurde die 1991 in Kraft getretene Ausdehnung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre von den Frauen zu einem hohen Anteil in Anspruch genommen. Gleichzeitig stieg jedoch die Wahrscheinlichkeit des Erwerbseintritts der Frauen zwischen dem zweiten und dritten Lebensjahr ihres Kindes. Diese Entwicklung geht vor allem auf das Erwerbsverhalten jüngerer Frauen zurück. Innerhalb der ersten zwei Jahre war damit ein Rückgang des Erwerbseintritts bei jenen Frauen festzustellen, die ihr Kind nach 1990 geboren hatten (Novak/ Pfeiffer 1998).

Für die hier vorgestellte Untersuchung wurden nun jene Frauen ausgewählt, die trotz der Möglichkeit, zwei Jahre in Karenz zu gehen, den Berufseinstieg innerhalb eines Jahres nach Geburt ihres Kindes vollzogen. Die genaue Untersuchungsfrage bezieht sich auf die inneren Beweggründe bzw. Motive, die für die befragten Frauen den Ausschlag gegeben haben, diesen Schritt zu tun. Welche Intention wird mit dieser Fragestellung verfolgt?

Zunächst ist zu beachten, dass es in der Regel die Frauen sind, die in den ersten Lebensjahren die Versorgung und Pflege der Kinder übernehmen. Diese weibliche Zuständigkeit scheint in diesem gesellschaftlichen Aufgabenbereich ungeachtet bestehender kultureller Unterschiede nahezu universell verankert zu sein.

Frauen erleben die existierenden Normvorstellungen für die Kinderbetreuung in den ersten Jahren aber vielfach auch selbst als bedürfnishaft Motivation, d.h. sie werden von ihnen anerkannt und als gewollt akzeptiert. Die Verhaltenserwartungen an die Mutterrolle haben sich laut einer repräsentativen Längsschnittstudie des „Bamberger Ehepaar-Panels“ aus dem Jahre 1988 „weder hinsichtlich der gesellschaftlichen Zuschreibungen noch hinsichtlich der Rollenerwartungen Dritter, hier besonders der Männer, und eben auch nicht hinsichtlich des Selbstbildes vieler Frauen grundsätzlich gewandelt“ (Schneider/ Rost 1998, 217). Dies meint für die konkrete Untersuchung, dass (die) Frauen mit großer Selbstverständlichkeit ihre Zuständigkeit für die Kinder akzeptieren, sich wenn auch mehr oder weniger befristet aus dem Berufsleben zurückziehen, um sich der Versorgung und Pflege der Kinder zu Hause zu widmen. Für den gleichen Zeitabschnitt bestätigen auch Borkowsky und Streckeisen (1989) für die Schweiz, dass Heirat bzw. Mutter werden und die damit verbundene Aufgabe der Erwerbsarbeit von den von ihnen befragten Frauen als Beginn eines lange antizipierten Alltags erlebt werden, und es daher „keiner besonderen Interpretationsanstrengungen dieser Statuspassage und deren Bewältigung bedarf“ (Borkowsky/ Streckeisen 1989, 148).

Trotzdem sind Vorbehalte gegenüber diesem all zu sehr von Stabilität und Unveränderlichkeit geprägten Bild anzubringen, da in den angeführten Untersuchungen ausschließlich verheiratete Paare befragt wurden und andere familiäre Formen des Mutter-Daseins keine Berücksichtigung fanden. Dies könnte insofern verzerrende Ergebnisse geliefert haben, als das Eingehen einer Ehe tendenziell eine an die traditionelle Frauenrolle angepasste Haltung vermuten lässt.

Dieses Argument wurde jedoch von Notz entkräftet: Sie berücksichtigte in ihrer Untersuchung auch alleinerziehende bzw. unverheiratete Paare, und gelangte zu dem Ergebnis, dass die jungen Frauen durchaus das Bedürfnis hätten, für eine begrenzte Zeit mit ihrem Kind kontinuierlich zusammenzuleben, und dass alle ein großes Verlangen nach Nähe zu ihrem Kind artikulieren (Notz 1991, 20). Unabhängig vom Familienstand scheint es im Selbstverständnis der Frauen als Mütter primär richtig zu sein, die Hauptverantwortung für die Betreuung der Kinder zu übernehmen.

Dafür spricht auch, dass finanzielle Vorteile hier noch eine geringe Rolle spielen. Auch wenn Frauen mehr verdienen, sind sie es in der Regel, die aus dem Berufsleben aussteigen. In der Erhebung von Notz (1991) verdienten nur bei sieben von 28 befragten Paaren die Männer mehr als ihre Frauen. Es waren jedoch die Frauen, welche ihren Beruf zumindest vorübergehend aufgaben.

In der Untersuchung von Schneider und Rost verfügte ein Viertel der Frauen über ein gleiches bzw. höheres Einkommen als ihre Männer. Nichtsdestotrotz nahmen nur die Frauen den Erziehungsurlaub in Anspruch (Schneider/ Rost 1998, 223). In der Begründung für diese Entscheidung ließen sich keine Unterschiede zwischen jenen Frauen feststellen, die mehr und jenen, die weniger verdienten. Wie die vorangehenden Untersuchungen belegen, stellt die Entscheidung von Frauen, in den ersten Monaten nach der Geburt ihres Kindes wieder in den Beruf zurückzukehren, daher einen „Routinebruch“ gegenüber dem in einer solchen Situation erwarteten Verhalten dar (Strübing 2001, 8).

## 2. Methodische Grundlegung

Für die Beantwortung meiner Fragestellung wählte ich ein qualitatives Erhebungsverfahren aus. Zwar hätten sich Gründe und Motive auch anhand eines standardisierten Fragebogens abfragen lassen, wie z.B. in diversen Sondererhebungen des Mikrozensus. Allerdings hätte man dann auf die Darstellung der individuellen Genese der Entscheidung und auf deren sozialen Kontext verzichten müssen. Gerade diese Konstellation hatte aber die Neugierde und das Interesse der Autorin am Thema geweckt, so dass nunmehr als spezielle Erhebungsmethode das offene, *problemzentrierte Interview* gewählt wurde.

### 2.1 Auswahlkriterien für die Untersuchungspersonen

Eine Voraussetzung für eine gleiche Ausgangsbasis war zunächst, dass die befragten Frauen einen Anspruch auf Karenzgeld geltend machen konnten. Dieser war an den Nachweis einer durchgehenden achtmonatigen unselbstständigen Erwerbsarbeit gebunden. Die Homogenität der Untersuchungspersonen wurde also über deren Erwerbsstatus als Arbeitnehmerinnen definiert. Selbstständige oder Studentinnen, welchen diesen Nachweis nicht erbringen konnten, fielen somit aus dem Sample heraus.

Da die Karenzgeldregelungen immer wieder Modifizierungen unterlagen, sollten die Frauen auch unter die gleichen Bestimmungen fallen. Diesem Kriterium konnte uneingeschränkt entsprochen werden, wenngleich eine der Frauen bereits eine ältere Tochter hatte, bei deren Geburt andere Regelungen gegolten hatten. Die für die befragten Frauen relevanten Bestimmungen sahen die Möglichkeit vor, zwei Jahre in Karenzurlaub zu gehen. Diese Regelung war von 1991 bis 2001 in Kraft und wurde ab 1.1.2002 durch die Einführung des Kindesgeldes abgelöst. Das mögliche Alter des ältesten Kindes betrug damit zehn Jahre. Das zweite Karenzjahr konnte von beiden Elternteilen abwechselnd für einen Teil des Jahres konsumiert werden. Darüber hinaus gab es auch die Möglichkeit der Karenzierung von Vätern. Während der gesamten Karenzdauer bestand zudem der Anspruch auf eine von beiden Elternteilen zu beanspruchende Teilzeitregelung.

Das zweite wesentliche Kriterium für die Auswahl der Untersuchungspersonen bestand darin, dass die Frauen innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückgekehrt waren. Diese Entscheidung zur Bestimmung des Untersuchungssamples sollte die Deutlichkeit der Abkehr von der herkömmlichen Mutter- und Frauenrolle unterstreichen. Bei einer Ausdehnung der Zeitspanne auf zwei Jahre hätten auch jene Frauen in das Sample aufgenommen werden müssen, die aufgrund des Auslaufens der Karenz wieder in den Beruf zurückgekehrt waren. Dies sollte allerdings vermieden werden.

Insgesamt wurden im Dezember 2001 zehn Frauen befragt. Aufgrund der geringen Fallzahl hat die Studie lediglich einen explorativen Charakter: Es kann daher nur ein erster, vorläufiger Eindruck von dieser Zielgruppe wiedergegeben werden.

Die Kontakte zu den befragten Frauen wurden durch Hinweise aus dem Bekanntenkreis der Autorin hergestellt. Bei der damit verbundenen Auswahl der Untersuchungspersonen wurde darauf geachtet, dass die Frauen beruflich verschiedenen Sparten an-

gehörten, da ein möglichst umfassendes Bild dieser Frauengruppe erhoben werden sollte. Nichtsdestotrotz waren Frauen aus den oberen sozialen und Bildungsschichten stark überrepräsentiert. Von den zehn Gesprächspartnerinnen hatten drei zumindest die Matura und sieben weitere einen Universitätsabschluss. Alle Maturantinnen sowie eine Hochschulabsolventin arbeiteten in der Privatwirtschaft. Von den übrigen sechs Universitätsabsolventinnen waren fünf direkt an der Universität, in universitätsnahen Instituten oder (sonst) im öffentlichen Dienst tätig, eine weitere war in der Ordination ihres Mannes beschäftigt. Vier der zehn befragten Frauen befanden sich in leitenden Positionen.

## *2.2 Untersuchungsmethode*

Um die Problemlage der erwerbstätigen Mütter in umfassender Weise empirisch zu erheben, wurden offene, problemzentrierte Interviews durchgeführt. Für die im Interview erhobenen Themen erfolgten Anleihen bei schon bestehenden Untersuchungen, soweit sie sich für die eigene Untersuchung als nützlich erwiesen: Zu nennen sind hier die Erhebung von Elisabeth Pfeil (1958/59; Pfeil 1961) sowie die Dissertation von Otmar Wiesmayr (1984), der eine persönlichkeitsdiagnostische Untersuchung zum Problem der Selbstverwirklichung von Müttern in Beruf, Ehe und Familie durchführte. Demnach wurden in den Interviews folgende Themenbereiche und Fragen angesprochen:

- Ausbildung und Beruf;
- die vorgestellte und tatsächliche Situation mit dem Lebenspartner;
- Entwicklung der Entscheidungsfindung, den Beruf fortzusetzen;
- Berufstätigkeit allgemein;
- Situation mit dem Kind;
- Situation der außerhäuslichen Kinderbetreuung;
- Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Familienleben;
- Ehepartner;
- Berufstätigkeit der Eltern der Mutter.

Die Gespräche dauerten in der Regel ein bis zwei Stunden. Diese für qualitative Interviews eher kurze Zeitspanne lässt sich meist darauf zurückführen, dass die Frauen ein großes Arbeitspensum zu bewältigen hatten, und die Zeit für ein Interview daher knapp bemessen war. Großteils wurden die Interviews auch am Arbeitsplatz geführt, was zur Folge hatte, dass durch nachfolgende Termine mit ArbeitskollegInnen oder GeschäftspartnerInnen die Zeit für das Interview begrenzt war. Aber auch Terminvereinbarungen in der Privatwohnung der betreffenden Personen konnten mehrmals nur innerhalb eines bestimmten Zeitlimits erfolgen – bereits ein erster Hinweis auf die Arbeitsbeanspruchung der Frauen.

## **3. Bewertung der Berufsarbeit durch die Frauen**

Die Frage nach den Beweggründen jener Frauen, innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes wieder in den Beruf zurückzukehren, obwohl die Karenzgeldrege-

lung eine zweijährige Berufsunterbrechung erlaubt hätte, legt Vermutungen in verschiedene Richtungen nahe. Als mögliche Extrempositionen können folgende gelten: Einerseits kann sowohl von einem verstärkten Berufsinteresse dieser Frauen ausgegangen werden, andererseits davon, dass das von den Frauen bezogene Karenzgeld nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, und sie daher aus finanziellen Ursachen eine möglichst rasche Rückkehr in den Berufsalltag anstreben. Rein intrinsische Gründe, die aus eigenem Antrieb aufgrund des Interesses an der Sache motiviert sind, stehen demnach von der äußeren materiellen Notwendigkeit verursachten Gründen gegenüber. Wie verhält es sich bei den interviewten Frauen tatsächlich? Welche Motivationsstrukturen dominieren?

In einer ersten Annäherung lässt sich festhalten, dass sich unabhängig von der finanziellen Lage bzw. auch von der teilweise gegebenen Notwendigkeit, die Berufstätigkeit nicht zu unterbrechen, alle Frauen stark mit ihrer beruflichen Tätigkeit identifizieren und diese demnach eine subjektiv große Bedeutung hat. Das Berufsverständnis der befragten Mütter entspricht in dieser Hinsicht durchaus einer allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung, denn wie Baethge u. a. in ihrer Studie über Jugendliche registrieren, ist deren Berufs- und Arbeitsverständnis von einer sinnhaft-subjektbezogenen Dimension gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass der Arbeit eine bevorzugte Stellung bei der Suche nach einer Sinn- und Gestaltungsperspektive für das eigene Leben zugestanden wird (Baethge u. a. 1989, 187). Daraus leiten die AutorInnen eine „normative Subjektivierung“ der Arbeit ab, „deren Neuheit in der Verbreitung, Offenheit und Selbstverständlichkeit ihrer Artikulation sowie ihrer tatsächlichen Umsetzung liegt“ (ebenda, 21).

Grundsätzlich ist also entsprechend der These von Baethge u. a. davon auszugehen, dass für die befragten Mütter der Beruf eine große subjektive Bedeutung hat. Neben dem Hinweis auf den allgemeinen Bedeutungszuwachs der subjekthaften Dimensionen für die Ausübung einer Berufstätigkeit stellt sich die Frage, worin nun dieser subjektive Bedeutungsgewinn zu sehen ist. Auf welche Gesichtspunkte bzw. Motivlagen zielt die „normative Subjektivierung“ der Arbeit ab?

Besonders innerhalb der sinnhaft-subjektbezogenen Dimension des Arbeitsverständnisses lassen sich mehrere Aspekte unterscheiden. Die AutorInnen nennen wenigstens drei sinnhaft-subjektive Dimensionen, die im Weiteren näher vorgestellt und hinsichtlich der Bedeutung für die Erwerbstätigkeit der Mütter überprüft werden sollen.

In einer ersten Kategorie werden jene Ansprüche zusammengefasst, die sich darauf beziehen, dass der bzw. die Berufstätige sich mit seinen bzw. ihren Fähigkeiten, Kompetenzen und Ideen in die Arbeit einbringen kann. Ebenso zählt dazu das Interesse, sich inhaltlich in ihr wiederzufinden oder sich in ihr verwirklichen zu können. Ansprüche in dieser Richtung zielen auf die Arbeit als konkrete Tätigkeit, d. h. auf den konkreten Arbeitsvollzug.

Eine zweite Kategorie bilden in diesem Zusammenhang jene Ansprüche, die sich in erster Linie mit dem Interesse verbinden, Status zu gewinnen und Karriere zu machen. Derartige Ansprüche an die Arbeit werden als karrierebezogene Dimension bezeichnet.

Die dritte Kategorie bilden befriedigende kommunikative Kontakte und Umgangsformen, die durch die berufliche Tätigkeit gegeben sind. Hier sind für die Betrachtung der Berufstätigkeit vor allem sozial-integrative Aspekte wie das Arbeitsklima besonders wichtig (Baethge u.a. 1989, 166).

### *3.1 Der Aspekt der Persönlichkeitsentfaltung*

Bei bestimmten Berufs- und Beschäftigtengruppen spielen persönlichkeitsentfaltende Ansprüche an die Arbeit bereits traditionell eine große Rolle, und zwar besonders bei gut ausgebildeten Arbeitskräften in qualifizierten Berufspositionen. Schon Pfeil stellte in ihrer 1958/59 durchgeführten Untersuchung zur Müttererwerbstätigkeit in den höheren Sozialschichten eine verstärkte, eher auf das Sachinteresse ausgerichtete Berufsorientierung fest (Pfeil 1961, 204).

Bildung fungiert also als wesentliche Triebfeder, um subjektbezogene Ansprüche des Individuums an die eigene Arbeit geltend zu machen. Mit den verlängerten Lern- und Ausbildungszeiten verbinden sich Bewusstwerdungsprozesse, die den individuellen Entfaltungsspielraum mehrten (Baethge u.a. 1989, 139). Frauen entwickeln Denkweisen, die auf Selbstständigkeit und eigene berufliche Leistung abzielen (Peukert 1999, 207). Durch die verstärkte Bildungsbeteiligung von Frauen ab den 60er- und 70er-Jahren entwickelten sich individualistische Identitätsmuster, die ehemals den (bürgerlichen) Männern vorbehalten waren. Die in den letzten Jahrzehnten einsetzende allgemeine Verlängerung der Ausbildungszeiten bewirkte eine größere Wertschätzung sinnhaft-subjektbezogener Arbeitsansprüche in allen Gesellschaftsschichten; aufgrund der zunehmenden Bedeutung der beruflichen Qualifikationsfrage wird sich dieser Trend noch weiter fortsetzen.

Für unsere Belange ist entscheidend, dass die befragten Frauen durchgängig diesem Typus eines persönlichkeitsbildenden Arbeitsverständnisses zuzuordnen sind. Dies belegt zunächst das Ausbildungsniveau der befragten Frauen, da die überwiegende Mehrheit über einen akademischen Abschluss verfügt, und zwar sieben der insgesamt zehn Interviewpartnerinnen. Von den restlichen drei Frauen haben zwei maturiert und eine das Konservatorium besucht. Es zeigt sich also eine klare Dominanz der höheren Bildungsabschlüsse. Daher überrascht es wenig, wenn das Arbeitsverständnis der erwerbstätigen Mütter ganz entscheidend vom persönlichen Entfaltungsaspekt geprägt ist.

Welche Aussagen der Frauen verweisen nun auf dieses Arbeits- und Berufsverständnis? Im Folgenden soll auf entsprechende Gesprächsaussagen der Frauen näher eingegangen werden, wobei ähnliche Berufsgruppen bzw. Berufsbilder zusammengefasst wurden.

Beginnen wir mit dem universitären Bereich bzw. mit verwandten Instituten, in dem bzw. in denen fünf von zehn Frauen beschäftigt sind. Es zeigt sich, dass die unterschiedlichen beruflichen Positionen der Frauen auch einen Einfluss auf die Konnotationen des Berufsinteresses haben. So ist es für eine junge, am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere stehende Frau wichtig, durch die Geburt ihres Kindes nicht den thematischen Faden (zu) ihrer bisherigen Arbeit zu verlieren. Ebenso spielt aber auch



die Aufrechterhaltung des Kontakts zur bisherigen Arbeits- bzw. Projektstelle eine Rolle. In diesem Zusammenhang verwendet sie das Wort „*dranbleiben*“, was sich sowohl auf ihr thematisches Interessengebiet als auch auf die Arbeitsstelle bezieht. Als Projektmitarbeiterin hat sie diesen Arbeitsplatz nur für die Dauer des Projekts. Daher hat sie bereits während der Schwangerschaft gemeinsam mit einer Kollegin wieder ein Projekt eingereicht. Als Grund hierfür gibt sie an:

*„Weil es mich auch interessiert hat, thematisch auch. Und halt irgendwie die Kontakte am IHS (Institut für Höhere Studien, S.K.) aufrechtzuerhalten.“*

Für die junge Akademikerin ist es besonders wichtig, ihre wissenschaftliche Tätigkeit mit neuen Projekten fortzusetzen, weil sie noch keine gesicherte Position innehat.

Doch selbst wenn eine feste Anstellung gesichert ist, scheint eine längere Ruhephase schwer vorstellbar, denn wie eine kurz vor der Habilitation stehende Universitätsassistentin am Institut für Mathematik meint:

*„Wenn man einmal in dieser akademischen Welt diesen Schritt gemacht hat, dann zieht man sich nicht einfach zurück, dass man sagt, okay, gönne ich mir fünf Jahre Pause. Da macht man einfach weiter.“*

Das Nicht-Aufhören-Wollen bzw. -Können ist für die Universitätsassistentin ganz eng mit der Art ihrer Tätigkeit verbunden, die sie folgendermaßen beschreibt:

*„Man setzt sich halt ein Problem und versucht das zu lösen. Und braucht halt Ideen dafür. Das ist das an sich Spannende. Wie ein Kreuzwortsrätsel lösen, oder so. Ein Reiz an sich. Die Tätigkeit selber.“*

An einer anderen Stelle räumt sie dann ein:

*„Ich mein', ich weiß nicht, ob ich das in einem so klassischen Bürojob, wo man nicht so wirklich das Gefühl hat, für sich selber zu arbeiten, ob ich es da machen würde.“*

Eine andere Mutter, die an einem universitätsverwandten Institut beschäftigt ist, hebt ebenfalls die geistigen Anforderungen ihrer Arbeit hervor. Sie ist als Volkswirtin vor allem mit volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen befasst. Indem ihr die Beschäftigung sehr viel Freude bereitet, erlebt sie die Unterbrechung ihres Berufs durch die Inanspruchnahme eines Karenzjahres persönlich als frustrierend:

*„Und die Situation war damals auch so, dass ich mich wirklich gefreut habe auf das Zurückkommen. Also es ist mir einfach irrsinnig wichtig gewesen, dass ich mich geistig damit auseinander setzen kann. ... Also ich hab' Zeiten gehabt, da hab' ich gedacht, ich werde wahnsinnig. Ich verbring' die Zeiten nur am Spielplatz, das halt' ich überhaupt nicht aus. Ich mein', nicht dass mir fad gewesen wäre. Fad ist einem nicht mit einem kleinen Kind. Man hat eh immer etwas zu tun. Aber einfach das Gefühl, ich bin nicht gefordert, also ich bin geistig nicht gefordert. Ich selber bleibe irgendwie auf der Strecke. Und das hab' ich, wie ich arbeiten gegangen bin, einfach sehr genossen, dass ich ein paar Stunden gehabt habe, wo ich das Gefühl gehabt habe, die gehören mir.“*

Beide Frauen heben hervor, dass das wissenschaftliche Arbeiten sowohl ein kreatives als auch ein individuelles Moment umfasst. Zwar ist es auch für Wissenschaftlerinnen erforderlich, zu reproduzieren und sich in vorgegebenen Bahnen zu bewegen. Die gesamte Zitierkultur basiert auf der Vorstellung, dass nur jener bzw. jene wissenschaftlich akzeptiert wird und auf Reputation hoffen kann, der bzw. die sich in eine geistige Tradition einzubetten vermag. Trotzdem ist es erforderlich, bereits betretene Pfade zu verlassen, um Neuland zu ergründen. Dieser „Habitus“ ist institutionell ver-



ankert. Um sich im akademischen Bereich zu etablieren, ist das Schreiben einer Dissertation und später auch einer Habilitation erforderlich. Dies setzt aber auch voraus, neue Gesichtspunkte bzw. Ergebnisse präsentieren zu können. Diese werden häufig insofern erzielt, als man ein bisher noch nicht behandeltes Thema aufgreift, oder sich auf aktuelle Probleme bezieht. Der Bedingung, etwas Neues hervorzubringen, geht die Auseinandersetzung mit einem Thema voraus, das in der Regel selbst gewählt worden ist und welches das eigene wissenschaftliche Interesse geweckt hat. Dies erklärt auch, warum wissenschaftliche Arbeit das Gefühl vermitteln kann, etwas für sich selbst zu machen: Durch theoretisches Literaturstudium oder praktische Forschung eignet man sich ein Thema an, verleibt es sich quasi ein, lässt die Buchstaben, Wörter, Zahlenreihen in sich arbeiten, um sie in einem eigenen schöpferischen Akt neu zu ordnen. Der eigene Zugang offenbart sich darin, wie sich diese Ordnung präsentiert.

Dem widerspricht nicht, dass man sich zuweilen mit einem Thema auseinandersetzt, von dem man früher nicht angenommen hätte, jemals das persönliche Interesse darauf zu richten. Der Begriff „Interesse“ meint (auch) das, was zwischen mir und der Welt liegt. Da das Leben nicht linear verläuft, sondern oft sehr undurchschaubaren Logiken gehorcht, kann plötzlich aufgrund einer konkreten Lebenssituation etwas zu einem Thema werden, das früher nicht am geistigen Horizont aufgetaucht ist. Dazu eine Volkswirtin im Interview:

*„Ich hatte einmal irgendwann im Studium, ich hab' zuerst auch Konjunkturanalyse gearbeitet, und dachte mir damals, was soll ich mit Geldpolitik. Und jetzt mach' ich wieder Geldpolitik. Also es war auch immer, da wo ich zuerst gedacht habe, na, das mach' ich nie oder das will ich nicht, da haben sich Chancen eröffnet.“*

Für die universitäre Arbeit bzw. die Tätigkeit an universitätsverwandten Instituten kann also eine starke Subjektbezogenheit der Arbeit vorausgesetzt werden.

### 3.2 Der Karriereaspekt

Wurde der persönlichkeitsentfaltende Aspekt vor allem unter den Vorzeichen wissenschaftlichen Arbeiten behandelt, wird die nächste Subgruppe von Frauen unter der Sonderkategorie des persönlichkeitsentfaltenden Aspektes, also unter dem Karriereaspekt näher beleuchtet. Dies bietet sich insofern an, als drei der zehn befragten Frauen in einer leitenden Position und daher an einem karrieremäßigen Weiterkommen interessiert sind.

Damit sind jene Ansprüche gemeint, die in erster Linie an das Interesse gebunden sind, Status zu gewinnen und Karriere zu machen. Motivierend wirken hierfür überwiegend nicht der inhaltliche Aspekt der Arbeit und die dadurch erfahrene soziale Anerkennung, sondern eine außengeleitete Sichtweise, die auf eine Verbesserung der eigenen beruflichen Position abzielt. Diese Kategorie trifft auf Männer häufiger zu als auf Frauen. Zumindest tragen gute Aufstiegsmöglichkeiten bei Männern wesentlich zur Berufszufriedenheit bei, während dies bei Frauen noch eine untergeordnete, wenngleich auch immer wichtiger werdende Rolle spielt (Blaschke/ Cyba 1996, 53 und 83).

Bei den in einer gehobenen Position tätigen befragten Frauen handelt es sich um eine Chefredakteurin und Herausgeberin zweier Zeitschriften, um eine Leiterin der

wissenschaftlich-medizinischen Abteilung eines Pharmakonzerns sowie um eine Geschäftsführerin und Miteigentümerin einer Werbeagentur.

In Zusammenhang mit Frauen, die trotz der Geburt eines Kindes ihr berufliches Engagement nicht verringern, ist die Vorstellung von der so genannten „Karrierefrau“ allgemein verbreitet. Tatsächlich kann jedoch nur die Geschäftsführerin der Werbeagentur diesem Typus zugeordnet werden. Im Vergleich mit der Chefredakteurin und der wissenschaftlichen Abteilungsleiterin eines Pharmakonzerns befand sie sich zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes in der beruflichen Hierarchie des Unternehmens noch deutlich unter ihrer derzeitigen Stellung: sie war zu jenem Zeitpunkt für das Controlling der Firma verantwortlich und mit der Überprüfung aller finanziellen Angelegenheiten betraut. Als ihr Sohn zur Welt kam, war sie bereits seit zwei Jahren in der Firma und „so mitten drinnen“, d.h. „so im Aufbau meiner Karriere, wenn man das so sehen möchte“. Ein international gewonnener Wettbewerb im dritten Monat ihrer Schwangerschaft und die damit verbundene berufliche Anerkennung bewirkten, dass für sie eine Karenzpause erst gar nicht zur Option wurde. Sie erinnert sich, nicht einmal Zeit dafür verwendet zu haben, darüber nachzudenken, als sie ihrem Arbeitgeber mitteilte, ein Kind zu erwarten:

*„Ich kann mich noch ganz klar erinnern, wie ich damals gesagt hab', ich bin schwanger, hab' ich im selben Atemzug gesagt, aber es ist alles kein Problem. Ich hab' alles organisiert, das Kindermädchen. Ich arbeite sofort weiter.“*

Trotz des Kindes wollte sie ihren Beruf wie bisher ausüben: Sie veranschaulicht ihre damalige Haltung mit folgendem Beispiel:

*„Und dann hab' ich das Kind bekommen. Und ich kann mich noch erinnern im Spital, als ich ihn so gehalten habe. Mei, riecht der gut. Und ich hab' mich aber nie wirklich so reinfallen lassen in diese Mutterrolle. Das hat irgendwie, ah, okay: Aber das muss jetzt wieder so und so und so funktionieren.“*

Die Abteilungsleiterin ist auch die einzige in meiner Untersuchung befragte Frau, die mit dem Begriff „Karrierefrau“ persönlich konfrontiert wird und sich mit Vorstellungen darüber zu ihrer Person auseinander setzen muss. Die Reaktionsformen des nahen und fernen Bekanntenkreises erlauben jedoch kein einheitliches Interpretationsmuster, da sowohl positive als auch negative Bemerkungen zu ihrem Verhalten geäußert wurden. In diesem Zusammenhang bewerten Außenstehende ihre beruflichen Ambitionen eher mit Anerkennung und Bewunderung, nach dem Motto: „Na toll, wie du das schaffst“, während die eigene Familie zurückhaltender und weniger euphorisch reagiert, und ihre Erwerbstätigkeit mit der Bemerkung kommentiert, dass sie sich wie eine „Großindustrielle“ benehme.

Diese unterschiedlichen Reaktionsformen lassen sich möglicherweise so interpretieren, dass den höheren Schichten (die befragte Person zählt sich selbst zur B-Schicht) eher ein verstärktes Berufsinteresse zugestanden wird. Der Ausdruck „Großindustrielle“ weist jedoch nicht nur auf einen gehobenen gesellschaftlichen Status hin, sondern impliziert auch den damit verbundenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich, aufgrund dessen eine Abkömmlichkeit vom Unternehmen in der Regel nicht oder nur beschränkt möglich ist. Die Kritik der Familie drückt aus, dass das Verhalten der

Abteilungsleiterin insofern nicht gerechtfertigt ist, als sie durchaus abkömmlich gewesen wäre, sich aber so verhalten hat, als wäre sie es nicht.

Für die Chefredakteurin und für die Abteilungsleiterin des Pharmakonzerns fiel die Geburt ihres Kindes jeweils in eine Zeitspanne, in der sie sich beruflich eben erst positionieren konnten, und sie daher diese Positionen nicht aufgeben wollten.

Die Abteilungsleiterin des Pharmakonzerns führte in der Zeit der Schwangerschaft eine Abteilung, der zwei weitere Personen – eine Mitarbeiterin erst seit einem halben Jahr – angehörten. Sie beschreibt die Situation folgendermaßen:

*„Das war also noch ziemlich frisch, und ich wollte das eigentlich nicht wirklich schwimmen lassen.“*

Während für sie die mangelnde Routine und Unsicherheit ihrer Kollegin Antrieb war, so rasch wie möglich wieder zurückzukehren, war dies bei der Chefredakteurin eines Lifestyle-Magazins anders. Für sie fiel die Schwangerschaft in jene Phase, „wo es gut gelaufen ist, und da wollt’ ich auch nicht aussteigen“. Der sich einstellende Arbeitserfolg ist für sie somit ein Anreiz, weiter zu machen. Beide Frauen kehrten schon vor der gesetzlich festgelegten zweimonatigen Mutterschutzfrist wieder in den Beruf zurück bzw. hatten die Belange der Arbeit im Kopf. So besuchte die wissenschaftlich-medizinische Leiterin bereits 14 Tage nach der Geburt ihres Kindes einen Kongress, der thematisch an ihre berufliche Tätigkeit anknüpfte. Für beide war es selbstverständlich, auch mit dem Kind gelegentlich in der Firma vorbeizuschauen.

Allen drei befragten Frauen ist also gemeinsam, dass sie im Gegensatz zu den anderen Frauen des Untersuchungssamples bereits knapp nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist von zwei Monaten wieder in den Beruf zurückkehrten. Ebenfalls bezeichnend ist, dass sie ihrem Beruf im vollen Ausmaß wieder nachgingen. Dafür lassen sich mehrere Gründe anführen: Die Aufgaben der Frauen innerhalb der Firma erfordern ein großes Maß an Verantwortung, dem sie am besten durch die physische Präsenz am Arbeitsplatz nachkommen können. Zusätzlich ist zu beachten, dass die drei befragten Frauen in der Privatwirtschaft tätig sind, wo in der Regel der Druck auf raschen beruflichen Wiedereinstieg größer sein dürfte.

Positiv zu vermerken ist in diesem Zusammenhang, dass die Karriere dieser Frauen aufgrund ihrer raschen Rückkehr in den Beruf keine Verzögerung erlitt, wie dies häufig von anderen Frauen berichtet wird, die später und oft nur teilzeitbeschäftigt ihre Berufstätigkeit fortsetzen.

Als Sonderform der karrierebezogenen „normativen Subjektivierung“ sind jene zwei Frauen zu nennen, deren erstes Kind in einem Zeitraum geboren wurde, in dem sie ihre berufliche Ausbildung noch nicht abgeschlossen hatten. Eine der beiden Frauen war Studentin des Musikkonservatoriums, die andere eine Medizinerin, die ihre Fachausbildung zur Zahnärztin beenden wollte. Für beide war die Beendigung der beruflichen Ausbildung sehr wichtig. Die Betreuung der Kinder löste die Zahnärztin mit Hilfe der Familie, die Musikerin zunächst mit einer Freundin und später institutionell mit einer Kinderkrippe. Auch diese Frauen setzten ihre Ausbildung so rasch wie möglich fort. Für die Musikerin bedeutete dies, 14 Tage nach der Geburt an Proben teilzunehmen, während die Zahnärztin nach drei Monaten das Praktikum in der

Zahnklinik im Ausmaß von 40 Stunden pro Woche fortführte. Beide befragten Frauen schlossen nach etwa zwei Jahren ihre Ausbildung mit Erfolg ab. Am Ende ihrer Ausbildung fehlte jedoch die Integration in den Beruf. Besonders in dieser Übergangssituation, in der sie sich beruflich neu orientieren mussten, erwiesen sich die familiäre Situation und die Verantwortung für die Kinder als Hemmnisse, um die Karriere weiter zu verfolgen.

So spricht die Musikerin in langen Passagen des Interviews davon, dass sich durch das Kind die Richtung ihrer Berufslaufbahn veränderte und sie ihre vormals angestrebte solistische Karriere aufgeben musste:

*„Das stört mich immer noch bis heute, weil ich hab' die solistische Karriere in Bulgarien; und das konnte ich, das nicht mehr weiter durchsetzen, durch das Kind auf jeden Fall.“*

Ähnlich stellt sich die Situation der Zahnärztin dar. Nach Beendigung der Ausbildung fing sie in der Ordination ihres Mannes Teilzeit zu arbeiten an, mit dem Hintergedanken, sich so ausreichend der Familie widmen zu können. Diese Entscheidung wurde jedoch von starken inneren Konflikten begleitet. Dies deshalb, weil sie auch die Möglichkeit gehabt hätte, gemeinsam mit einer Kollegin im Wiener Sozialmedizinischen Zentrum-Ost kieferorthopädische Eingriffe durchzuführen. Gerade diese Fachrichtung „... hat mich immer wahnsinnig interessiert“. Die Annahme dieses Angebotes hätte allerdings wieder eine 40 Stunden-Beschäftigung bedeutet. Auf Drängen ihres Mannes nahm sie dieses nicht an. Er begründete dies mit der Doppelbeanspruchung durch Beruf und Familie, die seine Frau schon während der Zahnarztfachausbildung physisch und psychisch belastet hatte.

Beide Frauen verloren neben dem Kind ihre Ausbildung nicht aus den Augen und verfolgten diese konsequent weiter. Zwar schlugen sie nach Erreichung dieses Zieles nach außen hin einen familienorientierten Weg ein, tatsächlich aber ließen sie nie bzw. nur schwer von einem bestimmten beruflichen Ehrgeiz los.

#### *Exkurs: Karrierehemmnisse trotz des frühen Wiedereinstiegs*

Von jenen drei Frauen abgesehen, die unmittelbar nach der Mutterschutzfrist in den Beruf zurückgekehrten, hatten alle anderen befragten Frauen trotz des frühen beruflichen Wiedereinstiegs (innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt) mit Karriere-nachteilen zu rechnen: Sie nehmen diese entweder, wenn auch mit Bedauern, bewusst in Kauf oder hoffen, diese zu einem späteren Zeitpunkt „nachholen“ zu können.

Der (vorläufige) Verzicht auf Karriere hat mehrere Ursachen. Er ist zunächst unmittelbar durch die Unterbrechung der Berufstätigkeit bedingt. Werden Karenzmonate bzw. ein Karenzjahr in Anspruch genommen, kommt es beinahe zwangsläufig zumindest zu einer Verzögerung der Karrierechancen. So konstatiert eine Angestellte des öffentlichen Dienstes, der sich im Vergleich zur Privatwirtschaft durch eine gewisse „Automatik“ bei „formellen Vorrückungen“ auszeichnet, dass jene KollegInnen (besonders Männer), die zeitgleich mit ihr zu arbeiten begannen, eine bessere Karriere machen und deshalb auch mehr als sie verdienen:

*„Also insofern ist selbst im Bundesdienst, wo formell die Bezahlung zwischen Mann und Frau gleich ist, also nicht so wie in der Privatwirtschaft, wo es ja formell unterschiedlich*

*sein kann, weil du eine Frau bist. Aber da ist es gesetzlich festgeschrieben, aber de facto bist du auch da durch das Kinderkriegen benachteiligt, weil du natürlich nicht so schnell vorwärts kommst, in der Hierarchie.“*

Allein das Fernbleiben von der Berufswelt im Zuge der Karenz schafft ungleiche Voraussetzungen in den Karrierechancen.

Darüber hinaus kann es auch vorkommen, dass sich ausgerechnet während der in Anspruch genommenen Karenzmonate beruflich interessante Optionen eröffnen, wie z. B. im Fall einer im Bundeskanzleramt tätigen Juristin. Der Karenzurlaub anlässlich ihres zweiten Kindes fiel genau in die Zeit des österreichischen EU-Beitritts. Dadurch ergaben sich für viele ihrer KollegInnen beruflich neue Möglichkeiten, weil ein bestimmtes Kontingent österreichischer BeamtenInnen für die Tätigkeit in der EU-Kommission nominiert werden musste. Diese Arbeit wäre auch für sie reizvoll gewesen, da diese Tätigkeit interessanter und auch besser bezahlt war. Viele ihrer KollegInnen konnten diese Möglichkeit nutzen und wanderten zur „Kommission“ ab. Die befragte Juristin schildert ihre damalige Situation:

*„Ich mein', es ist zwar schön, Kinder zu haben, aber irgendwie diese einmalige Chance versäume ich jetzt.“*

Und sie stellt im weiteren Verlauf des Gesprächs fest:

*„Aber es ist irgendwie doch so ein innerer Zwiespalt gewesen, dass sich sozusagen beruflich potenzieller Weise interessante Optionen bieten, die aber jetzt an mir vorbeirauschen.“*

Karriere ist in der Regel an zwei Bedingungen gebunden, die von Müttern nur schwer zu erfüllen sind: Zum einen an beruflichen Totaleinsatz, zum anderen an Mobilität. Beide Faktoren wirkten sich bei den befragten Frauen trotz ihres frühzeitigen beruflichen Engagements karrierehemmend aus.

Wie erwähnt, gilt dies nicht für jene Frauen, die sich nach dem Mutterschutz wieder im vollen Umfang ihrer Berufstätigkeit widmeten. Der Preis dafür ist jedoch, dass für diese Frauen die frühe Fremdbetreuung durch ein Kindermädchen von vornherein außer Frage stand. Das Kindermädchen wurde in der Regel mit viel Sorgfalt ein bis zwei Monate vor dem Geburtstermin ausgesucht, damit die Frauen nach spätestens zwei Monaten wieder voll in den Beruf zurückkehren konnten.

Anders verhält es sich bei jenen Frauen, die in öffentlichen Institutionen angestellt sind (etwa die Hälfte der Befragten). Wegen der Absicherung, bei der Rückkehr in den Beruf keinen Positionsverlust in Kauf nehmen zu müssen, ist möglicherweise der Anreiz stärker, länger zu Hause zu bleiben. Zudem zeigt sich, dass diese Frauen durchwegs bestrebt sind, die Fremdbetreuung der Kinder auf ein Minimum zu begrenzen, und diese idealer Weise durch Familienmitglieder abzudecken versuchen. Mehrheitlich wurden nur jene Kinder von einem Kindermädchen betreut, deren Mütter mehr oder weniger direkt nach dem Mutterschutz (also nach zwei Monaten) ihre Vollerwerbstätigkeit fortsetzten. Alle anderen Frauen kehrten erst nach ca. einem Jahr in den Beruf zurück und griffen entweder wenn möglich auf familiäre Hilfe zurück oder suchten gleich nach institutionellen Betreuungsformen wie etwa nach einer Kinderkrippe. Eine Tagesmutter nahm keine der befragten Frauen in Anspruch. Wie für die Privatwirtschaft trifft zunächst auch für den akademischen Bereich zu: Beruflicher

Totaleinsatz ist auch hier oberste Anforderung an die Berufstätigen. Eine Universitätsprofessorin kommentiert diesen Sachverhalt:

*„Sicher, wenn man mithalten will, heißt das halt, einen guten Teil seiner Freizeit für die Arbeit im Beruf zu verwenden. Das gilt letztlich für viele im akademischen Bereich, selbst dann, wenn sie keine Kinder haben.“*

Dieses Faktum bekam auch die junge Projektassistentin hautnah zu spüren. Das Team, in dem sie arbeitete, bestand ausschließlich aus Personen ohne Betreuungspflichten für Kinder, die sich deshalb auch nahezu unbegrenzt für den Beruf engagieren konnten. Während sie die einzige in der Gruppe war, die nur an einem, nämlich am von ihr selbst eingebrachten Forschungsprojekt arbeitete, waren alle anderen an mehreren Projekten gleichzeitig beteiligt. Dies stellte für sie insofern eine Belastung dar, als die Gruppe Forderungen aufstellte, die sie aufgrund ihrer Mutterpflichten definitiv nicht erfüllen konnte. Dazu gehörten etwa die Vereinbarung, dass die Arbeit an erster Stelle stehen müsse, dass ein Projekt zu wenig sei, weil sich das alles rechnen müsse, und ähnliche Argumente. Der auf sie wegen ihrer Sonderstellung ausgeübte Druck wurde für sie mit der Zeit immer unerträglicher, so dass sie beschloss, aus der Gruppe auszusteigen:

*„Weil ich in meiner Situation mit Kind keine Überstunden machen kann. Dass sich das einfach nicht ausgeht. Und dass ich das auch dann nicht mittragen hab' können, was die da so irgendwie gefordert hätten.“*

Grundsätzlich ist trotzdem festzuhalten, dass vor allem im universitären Bereich die Mütter in ihrem beruflichen Engagement insofern begünstigt sind, als sie in der Regel relativ frei über ihre Zeit verfügen können. Sowohl die Universitätsprofessorin als auch eine Assistentin am Institut für Volkswirtschaft sprechen davon, dass man ihnen bei der Zeiteinteilung relativ freie Hand ließ und seitens der Universität entgegenkam. Möglicherweise zu Recht merkt daher die Universitätsprofessorin an, „dass der akademische Bereich schon vieles zu bieten hat, das es leichter macht, auch mit der Flexibilität bezüglich der Anwesenheit.“

Dies liegt vor allem an der Art der Tätigkeit. Im privatwirtschaftlichen Bereich, vor allem in leitenden Positionen, sind oft Entscheidungen notwendig, die eine persönliche Anwesenheit deshalb erforderlich machen, weil Gespräche notwendig sind oder Informationen eingeholt werden müssen. Im Gegensatz dazu ist wissenschaftliche Arbeit häufig ziemlich ortsunabhängig, da man z.B. etwa fast überall ein Buch oder einen Artikel lesen kann. Für den produktiven Akt genügen laut Aussage der Universitätsprofessorin ein schneller PC und natürlich umzusetzende Ideen. Daher ist eine unbedingte Anwesenheit zwischen 9 und 17 Uhr nicht notwendig, wenngleich der Erfolg trotzdem dokumentiert sein muss, vor allem in den Publikationen. So berichtet die Assistentin am Institut für Volkswirtschaft:

*„Also das wird gemessen wirklich so quasi am Output, an der Leistung und nicht wie lange bin ich quasi am Institut.“*

Neben dem geforderten beruflichen Totaleinsatz für den Aufbau der beruflichen Karriere wirkt sich auch mangelnde Mobilität karrierehemmend aus, was vier der zehn befragten Frauen erwähnten.



Zunächst ist festzuhalten, dass das Wegbleiben und Übernachten außerhalb der Familie im Zeitraum von ein oder mehreren Tagen bis hin zu mehreren Wochen nicht in jedem Beruf gleich wichtig ist. Für die Zahnärztin spielt dies eine vergleichsweise geringe Rolle, und ist nur in Zusammenhang mit Weiterbildungskursen wichtig. Daher spricht sie diesen Sachverhalt von sich aus auch gar nicht an. Auch jene drei Frauen, die in der Privatwirtschaft arbeiten, und gleich nach dem Mutterschutz wieder zurückkehrten, äußern sich nicht zu einer vorhandenen mangelnden Mobilität. Eine solche existiert bei ihnen auch de facto nicht, weil sie sich für ein Kindermädchen entschieden. Lediglich eine dieser Frauen schildert, dass sie seit Geburt ihrer Kinder ihre Reisen sehr komprimiert, um so kurz wie möglich wegzubleiben. Sie beschreibt die Veränderung so:

*„Auf Messen bin ich auch gefahren. Da war ich drei Tage weg. Also ich hab' das immer so gemacht, dass ich die erste Maschine in der Früh genommen hab', übernachtet hab' und bin erst am nächsten Tag am Abend wieder heim. So flieg' ich nur eine Nacht. Früher hab' ich das so gemacht, da sind wir gefahren gemütlich am Abend davor, weißt du, und am nächsten Tag in der Früh gemütlich, dass man keinen Stress hat ...“*

Mobilitätshemmnisse aufgrund der Kinder werden besonders von jenen Frauen erlebt, denen es wichtig ist, trotz Berufstätigkeit ihren Mutterpflichten soweit wie möglich in traditioneller Form nachzukommen. Die bestehende Bindung an die Kinder erweist sich hier bei Dienstreisen, Aufhalten sowie Kongressbesuchen als Mobilitätsbremse. Kinder sind damit ein Hindernis für das eigene Weiterkommen im Beruf. Dies gilt etwa für jene Volkswirtin, die bisher noch keine Dienstreisen unternahm, obwohl diese erwünscht wären, und obwohl sie auch ihr Vorgesetzter immer wieder darauf anspricht.

Der Mangel an Mobilität wird ebenfalls von der jungen Projektassistentin sowie der Universitätsprofessorin thematisiert. Während die erste erst gar nicht nach etwaigen Kongressen und Tagungen Ausschau hält, um nicht nach eigenen Worten in eine „Zwickmühle“ zu geraten, erzählt die zweite, dass sie erst seit zwei Jahren wieder auf Kongresse fährt: „Davor war es nahezu unmöglich“. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der mobilitätshemmende Faktor von Kindern auch mit deren Alter zusammenhängt. Während die Projektassistentin, deren jüngstes Kind ein Jahr alt ist, das Wegfahren noch hinauszögert, sieht die Universitätsprofessorin, deren jüngstes Kind vier Jahre alt ist, mittlerweile wieder Möglichkeiten, den Kindern ein paar Tage Abwesenheit zuzumuten. Eine ganz entscheidende Rolle spielt dabei, wie die Frauen selbst ihrer Abwesenheit gegenüberstehen. Für die Volkswirtin, deren jüngstes Kind bereits sechs Jahre alt ist, stellt eine Dienstreise nach wie vor ein Problem dar, da sie sich nicht vorstellen kann, ob andere Leute, etwa ihre Eltern, den gewohnten Rhythmus der Kinder einhalten können:

*„Also meine Eltern wissen, glaub' ich nicht, was sie mit den Kindern machen müssen, wenn sie jetzt Aufgabe machen, oder Ansage üben müssen, oder das, oder das.“*

Wahrscheinlich erfolgen die Ablösungsprozesse der einzelnen Mütter sehr unterschiedlich. Für die gleiche Frau war es kein Problem, die Kinder mit einem Jahr in die Krippe zu geben. Nach ihren Erzählungen habe es auch nie Probleme gegeben, und



die Kinder hätten immer gerne die Krippe besucht. Der Wille zur Fremdbetreuung konkretisiert sich bei den befragten Frauen also sehr unterschiedlich.

Dennoch gibt es Grenzen: Diese zeigen sich dort, wo wirklich eine längerfristige Abwesenheit gefordert wäre, etwa bei einem Tournéeangebot im Ausmaß von mehreren Wochen oder bei einem Studienaufenthalt an einer anderen Universität.

Jene Frauen, denen sich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit zwar die Möglichkeit für Auslandsaufenthalte bietet, welche sie aber wegen der Kinder nicht antreten, schildern ihre Situation nicht ohne Bedauern. Die befragte Volkswirtin etwa hält fest:

*„Das heißt aber nicht, dass ich nicht manchmal unter dieser Situation leide. Das tu' ich schon. Aber so ist es halt dann einfach, ja.“*

Auch die Universitätsprofessorin meint, dass etwaige Angebote „einem schon nachhängen“. Allerdings ist sie bezüglich der Möglichkeit einer späteren Verwirklichung optimistisch:

*„Das sind Angebote, die sich letztlich in zehn Jahren auch noch ergeben werden.“*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die beruflichen Karriereoptionen wegen der eingeschränkten Mobilität durch die Kinderbetreuung und den damit verbundenen familialen Anforderungen als widersprüchlich und ambivalent empfunden werden. Alle drei befragten Frauen haben ein starkes berufliches Interesse, sodass es nicht immer leicht fällt, dieses aufgrund der Familie zurückzustellen. Andererseits führt auch ein voller beruflicher Einsatz zu Gewissensbissen bei den Frauen, sich nicht hinreichend um ihre Kinder zu kümmern. Egal, wie sie ihr Leben organisieren, ob sie sich mehr dem Beruf und weniger der Familie widmen oder umgekehrt: Ihr Wunsch, einerseits am öffentlichen beruflichen Leben teilzunehmen, und andererseits auch für ihre Familie da zu sein, bewirkt innere Ambivalenzen und zwiespältige Gefühle.

### 3.3 Der kommunikative Aspekt

Als dritter und letzter Aspekt der sinnhaft-subjekthaften Dimension der „normativen Subjektivierung“ der Arbeit können befriedigende kommunikative Kontakte und Umgangsformen (z. B. das Arbeitsklima) am Arbeitsplatz gelten. Hier geht es also um den sozial-integrativen Aspekt.

Einleitend ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass klassische weibliche Berufsfelder häufig stark sozial und damit auch kommunikativ geprägt sind. Berufe wie Krankenschwester, Friseurin, Lehrerin oder Verkäuferin weisen einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf und sind in ihrem Tätigkeitsvollzug unmittelbar an andere Menschen gebunden.

Durch die kommunikative Ausrichtung dieser Berufe gibt es trotz Qualifikationseinbußen durch Rationalisierungsmaßnahmen (Selbstbedienung, Abbau von Beratungspersonal und Einführung neuer Technologien) noch hinreichend Identifikationsmöglichkeiten. Dies belegt deutlich eine Untersuchung Märle Posers über 20 im Einzelhandel tätige Frauen, die zumindest ein Kind zu versorgen hatten. In der Befragung sollten diese Frauen eine vergleichende Bewertung der im Einzelhandel stattgefundenen Rationalisierungsmaßnahmen und des damit einhergehenden veränderten

Arbeitszusammenhanges vornehmen. Dabei zeigte sich, dass die Frauen ihrer Tätigkeit trotz des Einsatzes neuer Techniken und des damit verbundenen Qualifikationsverlusts noch hinreichend inhaltliche Identifikationsmöglichkeiten abgewinnen konnten, da sie ihren Beruf mehrheitlich wegen des „Umgangs mit Menschen“ gewählt hatten. Dementsprechend erlebte jene Frauengruppe das Nur-Hausfrauen-Dasein aufgrund mangelnder Kommunikationsmöglichkeiten am negativsten, die am raschesten wieder in den Beruf zurückgekehrt war (Poser 1991, 82).

Typisch für die Betonung des sozial-integrativen Aspekts der „normativen Subjektivierung“ ist das vergleichsweise niedrige Qualifikations- bzw. Ausbildungsniveau der Frauen. Für die in meiner Untersuchung befragten Frauen spielt daher der kommunikative Aspekt insgesamt eine untergeordnete Rolle. So charakterisiert die Volkswirtin ihre Arbeit u. a. damit, dass „man inhaltlich viel reden muss“. Das kommunikative Element bezieht sich hier in erster Linie auf eine sachbezogene Verständigung und nicht auf den Kontakt mit Menschen schlechthin. Die anderen wissenschaftlich arbeitenden Frauen erwähnen den kommunikativen Aspekt nicht explizit.

Zum kommunikativen Aspekt zählt gemäß Baethge u. a. (1989) auch die Bedeutung des Arbeitsklimas. In diesem Zusammenhang bestätigen vergleichende Untersuchungen, dass für Frauen im Vergleich mit Männern auf allen Ebenen das gute Betriebsklima weit häufiger wichtig ist (Blaschke/ Cyba 1996, 59).

Darauf weist auch die Aussage der Abteilungsleiterin einer Pharmafirma hin: Sie meint, sie „war eher in der Firma als in Österreich zu Hause“ (die Befragte kommt aus der ehemaligen DDR). Trotzdem gilt auch bei ihr der kommunikative Aspekt nur eingeschränkt als Argument, das Arbeitsverhältnis beizubehalten: Die Abteilungsleiterin äußert einerseits großen Respekt gegenüber jenen Frauen, die zu Hause bleiben, und sie hätte andererseits ebenfalls ihre Arbeit unterbrochen, wenn es der Beruf erlaubt hätte. Am ehesten dürfte die kommunikative berufliche Situation für jene befragte Frau wichtig gewesen sein, die gewisse „karrieristische“ Züge zeigt, da die von ihr erwähnte „berufliche Anerkennung“ auf den persönlichen Kontakt im Berufsfeld abzielt. Besonders wichtig war in diesem Zusammenhang ihre Mentorin, die sie in ihrem Tun sehr bestärkte und förderte.

Die Beispiele verdeutlichen, dass der kommunikative Aspekt für den beruflichen Wiedereinstieg unterschiedlich bewertet wird, und dass er nicht allein oder hauptsächlich dafür ausschlaggebend ist.

#### 4. Zusammenfassung

Ziel des vorliegenden Artikels war es, das Erwerbsverständnis ausgewählter Frauen zu hinterfragen, die innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes ihre Berufsarbeit fortsetzten. Ausgangsbasis für die Beantwortung dieser Fragestellung war die von Baethge u. a. postulierte „normative Subjektivierung“ der Arbeit, die insgesamt als ein charakteristisches Merkmal des modernen Arbeitsverständnisses angesehen werden kann. Dabei sind die persönlichkeitsentfaltende, die karrierebezogene und die kommunikative Dimension zu unterscheiden.

In Bezug auf die befragten Frauen zeigte sich, dass nicht jede Dimension gleich relevant ist. Während dem persönlichkeitsentfaltenden Aspekt eine überragende Bedeutung zukam, waren die beiden letztgenannten Aspekte eher zu vernachlässigen. Für diesen Befund dürfte vor allem das hohe Bildungsniveau der befragten Frauen ausschlaggebend sein. Dennoch zeichneten sich ihre Ausgangslagen durch ganz unterschiedliche Bedingungen aus: Beruflich etablierte Frauen waren ebenso im Sample vertreten wie Frauen, die noch in Ausbildung oder am Beginn ihrer Karriere standen. Insofern ließ sich kein verallgemeinerndes „Berufstätigkeitsprofil“ erstellen.

Allerdings ist die frühe Fortsetzung der Berufstätigkeit der Frauen vor dem Hintergrund gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen zu interpretieren. Dazu zählt die bereits erwähnte Bildungsexpansion der weiblichen Bevölkerung: Mit den verlängerten Lern- und Ausbildungszeiten kommt es zu Bewusstwerdungsprozessen, die zu individualistischen Identitätsmustern führen. Damit gewinnt die Berufsarbeit einen größeren Stellenwert. Darüber hinaus bedingt das Hinausschieben der ersten Schwangerschaft, dass Frauen bei Geburt des ersten Kindes beruflich bereits etabliert sind, und neben einem starken Gefühl beruflicher Identität auch einen Verantwortungsbereich innehaben, der nicht so leicht an andere delegiert werden kann.

Als Zukunftsperspektive bleibt zu wünschen, dass erwerbstätige Mütter aus ihrer Verpflichtung gegenüber ihren Kindern im beruflichen Alltag kein Geheimnis machen. Dies würde vor allem eine Offenheit bezüglich der Anwesenheit von Kindern bedeuten, und zwar nicht nur in physischer Präsenz, sondern auch in der Form, über Kinder zu erzählen und zu sprechen. Frauen sollten weiters dafür Sorge tragen, die Belange der Familie zu thematisieren, um damit innerhalb der beruflichen Sphäre eine verstärkte Akzeptanz für die Betreuungssituation von Kindern zu erreichen. Dies könnte letztendlich auch dazu beitragen, dass Männer gegenüber familialen Verpflichtungen aufgeschlossener werden, sowohl gegenüber ihrer eigenen Familie als auch gegenüber jenen Frauen, die diese familialen Verpflichtungen in Verbindung mit ihrer Erwerbstätigkeit erfüllen.

## Literatur

- Baethge, Martin (1991) *Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit*. In: Soziale Welt, 42. Jg., 6–20.
- Baethge, Martin/ Hantsche, Brigitte/ Pelull, Wolfgang/ Voskamp, Ulrich (1989) *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen*. Opladen.
- Blaschke, Sabine/ Cyba, Eva (1996) *Typisch weiblich – typisch männlich? Einstellungen und Arbeitssituation von Frauen und Männern*. In: Haller, Max/ Holm, Kurt/ Schulz, Wolfgang (Hg.) *Österreich im Wandel. Werte, Lebensformen und Lebensqualität 1986 bis 1993*. München, 50–89.
- Borkowsky, Anna/ Streckeisen, Ursula (1989) *Arbeitsbiographien von Frauen. Eine soziologische Untersuchung struktureller und subjektiver Aspekte*. Reihe Arbeits- und Sozialwissenschaft, Band 12. Grösch.
- Notz, Gisela (1991) *„Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann“. Die Auswirkungen der Geburt des ersten Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Müttern und Vätern*. Bonn.
- Novak, Vera/ Pfeiffer, Christiane (1998) *Erwerbseinstieg von Frauen nach der Geburt des jüngsten Kindes*. Österreichisches Institut für Familienforschung. Working Paper Nr. 6. Wien.

- Peukert, Rüdiger (1999) *Familienformen im sozialen Wandel*. Opladen.
- Pfeil, Elisabeth (1961) *Die Berufstätigkeit der Mütter*. Tübingen.
- Poser, Märle (1991) *Fesselnde Bindungen im Lebens- und Arbeitsalltag von Frauen. Einstellungsorientierungen berufstätiger Mütter*. Pfaffenweiler.
- Schneider, Norbert F./ Rost, Harald (1998) *Von Wandel keine Spur – warum ist der Erziehungsurlaub weiblich?* In: Ochsle, Mechthild/ Geissler, Birgit (Hginnen) *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechtsverhältnis*. Opladen, 217–236.
- Strübing, Jörg (2001) *Gütekriterien diesseits der Letztgewissheit. Zur pragmatischen Herstellung und Sicherung von Qualität in grounded theory-basierten Forschungsarbeiten*. Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin.
- Wiesmayr, Otmar (1984) *Das Problem der Selbstverwirklichung in Beruf, Ehe und Familie bei Müttern. Eine persönlichkeitsdiagnostische Untersuchung an verschiedenen Gruppen von Müttern*. Dissertation an der Universität Salzburg.

Kontakt: [sigrid.kroismayr@sws-rundschau.at](mailto:sigrid.kroismayr@sws-rundschau.at)

